



TITLE:

工場内賃金構造の形成とその論理 (一) - イギリス機械工業における賃 金決定 -

AUTHOR(S):

菊池, 光造

CITATION:

菊池, 光造. 工場内賃金構造の形成とその論理(一) - イギリス機械工業に
おける賃金決定 -. 経済論叢 1964, 93(3): 192-205

ISSUE DATE:

1964-03

URL:

<https://doi.org/10.14989/132991>

RIGHT:

經濟論叢

第九十三卷 第三號

現代日本の階級構成……………大橋隆憲	1
経済学史の現段階……………出口勇藏	19
工場内賃金構造の形成とその論理(一)……菊池光造	38
生産点における 『合同機械工組合』の機能(二)……………熊沢誠	52

昭和三十九年三月

京都大學經濟學會

工場内賃金構造の形成とその論理(一)

——イギリス機械工業における賃金決定——

菊池光造

- 一、問題提起と視角
- 二、職場類型と賃金形態
- 三、労資関係の展開と賃金構造
- (1) 個別生産の時代(以上本号)
- (2) 変貌する職場と賃金決定(以下次号)
- (3) 大量生産の時代
- 四、結論とその一般化

一 問題提起と視角

この稿はイギリス機械工業における賃金構造の形成史に手ごかりを求めつつ、工場内賃金構造の理論的分析を試みようとするものである。

日本の研究者によって「賃金構造論」がとりあげられるようになったのは、比較的最近のことだといってよい。従来「賃金

構造論」は欧米、特にアメリカでの豊富な研究の蓄積を吸収しつつ展開されてきた。だがこの潮流に立つ研究者にとって関心の焦点は、主として近代経済学の理論体系の中に賃金決定機構や労働組合の存在を位置づけること、あるいは賃金構造の分析を近代経済学的手法による巨視的経済分析の一環として行うことにあった。したがって、その方法上産業内部の労働者相互間の賃金格差や産業・業種・企業内にわたる賃金構造形成の要因分析は立入って行われない。また労働組合の具体的活動が賃金決定において果たす役割、あるいは一定の賃金構造の背後にある労資対抗の具体的姿の分析はなされない。さしあたり私の関心はこれらの問題領域にあるのだが、これらの問題を解明しようとする試みは、ほかならぬ労働問題研究の分野からなされてきたのであった。私たちは近年功賃金論と同一労働同一賃金論争の二つの流れを想起することができる。

ふりかえってみれば、賃金格差の理論的検討とその体系的把握を試みた年功賃金論は労資関係の視点からする日本の賃金構造解明への接近であった。

また、同一労働同一賃金論争は、日本の賃金の実在を批判してその変革のための政策提起をすることから、賃金の社会的性格と個別企業性格の関連に分析のメスを加えたものであった。現在近代経済学立場からの研究と労働問題研究者による賃金構造研究が、共通の場を求め、成果の交流を試みる時点にきているが、未だ「賃金構造」の概念についても統一した見解は確立していないのが現状であろう。私はここで賃金構造をひとまず「労働力商品の価格決定機構すなわち賃金決定機構を反映する労働の価格、その格差の構造」と規定しておこう。木稿の視角はつぎのようなものである。すでにダンロップによって指摘された通り、賃金構造分析に対する労資関係論の接近の一面性は注意されねばならない。だが、賃金論にとって何よりも必要なことは、労働力という特殊な商品の価格決定において資本制生産の本質である「生産関係」がいかに展開するかを検出することにある。したがって労資の対抗に貫徹されたものとして賃金決定機構を分析すること、換言すれば、資本と労働の主體的な政策、その対抗関係こそが労働市場の内実であることの認識が必要となる。

確かに生産物市場における資本間競争とそれが労働市場に与

工場内賃金構造の形成とその論理(一)

える影響は検討されねばならないが、この側面の検討は別稿にゆずって、基礎的視座の構築を目的とするこの稿では生産の場における労資の対抗、それを背景にした賃金決定と労働市場の分析に焦点を絞ろう。

いうまでもなく賃金は労働力の市場価格であるが、それは労働力商品の特殊性によって労働の価格として現象し、その段階で取引される労働力との質量的対応を予定する。そして個別企業の事業所・工場において、その生産方法・生産技術体系とそれが要請する職場作業組織が労働給付の具体的形態を規定し、取引される労働力の質量的構造を規定している。生産方式の技術的發展とともに変化する作業組織の運行と、労働給付をめぐる経営と労働の抗争のなかでこそ、一定の価格＝賃金と一定の質量の労働との対応関係が実現される。企業をこえたレベルでの労資関係も、右のような工場内部に根ざす問題に、いかに労資が応えるかという形で展開されるのである。

かくて工場内賃金構造は、賃金、労働諸条件の横断的決定と企業内の決定の連関を体現することとなる。したがってこれを分析することは、最も凝縮された対象を通じて労資関係の全構造に接近することを可能にするだろう。私が工場内賃金構造をテーマに選ぶ理由もここにある。

さてこのテーマをとりあげるに当たっては、従来の研究によって提起されている賃金論・労働組合論におけるいくつかの論争

点を念頭に置く必要がある。

①労働市場の横断性と企業内封鎖性について。最近独占資本主義段階の段階規定として労働市場の企業内封鎖性を一般的に主張する見解があるが、果してそうか、いかなる条件のもとで労働市場は横断的あるいは封鎖的なものになるのか。

②交渉形態について。独占的企業が支配的となる産業では賃金・労働条件の交渉単位に分化が起こる。賃金については産業別組合は賃金水準の交渉主体となるが賃金形態および賃金構造の決定者たり得ない。この分野は「企業内組織」の課題であるという見解がある。この命題は正当性を主張しうるであらうか。

③労働組合の組織形態について。右の論点と関連して、日本の「単産」と欧米の産業別組合の類似性が強調される。また企業内組織の機能が重視され「企業別組合」の再評価が論ぜられる。だが一般に工場・企業の場合における組合組織の強化を主張することは正しいとしても、それと産業別組合の関連はどのようなものであろうか。日本の「単産」と産業別組合を同一視するのは正しいだろうか。

この稿で、これらの点をめぐる論争に立入る余裕はないが、以下の展開はおのずと一定の結論を準備するものである。私は分析の手がかりをイギリス機械工業に求めたが、それは生産過程の変化を背景にした労資関係の展開を、この分野で典型的に

みることが出来るからである。また従来の研究もこの分野に多く集中されており、さきにあげた諸論点も多かれ少なかれこの産業での実証研究を背景にして提起されているからである。以下においてはイギリス機械工業における賃金構造の形成過程を展望しつつ分析を進めるが、紙幅の関係から実証よりは論理の展開に重点をおかざるを得ないことをおことわりしておきたい。

註(1) 戦後比較的早い時期に発表されたものとしては篠原三代平氏の諸論稿(「所得分配と賃金構造」一九五五年岩波書店刊に収録)参照。

(2) 篠原三代平、舟橋尚道編「日本型賃金構造の研究」一九六一年労働法学研究所刊。

(3) 賃金構造の概念について論者の意見は一致していない。

一般に労働力需給とそれを反映した賃金格差の構造と解されているが、その場合比較の対象となる「賃金」の内容は明らかでない。日本の賃金統計が専ら稼得賃金の統計であることから、この点はしばしば観過されてきたが、賃金比較においては、その構成要素の明確な分析が必要であらう。

欧米においては古くはウェップにより(S. & B. Webb, *Industrial Democracy*, 1902, p. 282) あるいはドムンやダンロップによっても賃金率と稼得賃金の乖離の可能性が指摘されていた。(M. Dobb, *Wages*, rev. ed. 1948, pp. 29-36, J. T. Dunlop, *Wage Determination under Trade*

Unions, 1950, pp. 19-27. 邦訳「団体交渉下の賃金決定」

二三—二九ページ。このことは最近いわゆるウェイジ・

ドリフトの問題として関心の焦点となっているが、賃金構造の把握においても、賃金率構造をとるか稼得賃金構造をとるかで大きな差がある（この点の指摘としては、さしあたり D. J. Robertson, *Factory Wage Structures and*

National Agreements 1960, pp. 195-196.）私はこのように考えている。本来労働力の市場価格としての賃金は、

産業・業種にわたる社会的拡がりにおいて決定されるものである。個別企業あるいは工場における稼得賃金の構造は、この社会的賃金決定の機構を背景にしつつ、これを変容し、個別性の中に沈澱させたものとして現われる。労働市場の一般性を反映する賃金率の構造こそ、賃金構造の骨格をなすものであり、稼得賃金の構造は、個別工場の具体的条件のもとで支出される労働の量的契機を媒介にして派生的に形成されたものと考えるべきであろう。

(4) ダンロップ、前掲邦訳 vii—ix ページ。

(5) 本稿で「工場内賃金構造」という耳慣れぬ用語を使用したのは、日本で一般に用いられている「企業内賃金構造」なる用語が、ともすれば賃金の企業内の決定を含意していると考えられるからである。ここでは欧米における *Factory Wage Structure* あるいは「plant・レベル

の賃金決定」に対応する意味でこの用語を使う。

二 職場類型と賃金形態

すでにのべたように工場内部における生産技術の体系と、それが予定する職場作業組織は、労資関係の基底的条件である。作業組織の諸形態は、それに対応して異なる労資関係を生み出す。その意味でまず機械工作工場を例にとって職場類型とその発展関係を整理しておこう。

① 個別生産職場

私たちは職場作業組織の最も未熟な姿を個別生産職場に見出す。これは狭隘な市場を前提にした多品種少量生産に対応する。この段階での作業機械は手工的道具や手工機械に対して専門化（職能化）の端緒を示すとはいえ、機械化の原理からいえばまだ未成熟なものであり、万能機械として特徴づけられる。万能機械は種々の作業に使用されうるが、特殊な一作業を高い精度と速度をもって遂行するには適しない。個別生産のカテゴリーのなかに入るのは、いわゆる万能職場と同種にして同時に協力する諸作業機の空間的集合としての機械別職場である。いずれの職場類型においても集合された万能機械相互の間には、単純純業が低次の分業関係のみが存在する。これらの職場においては、熟練の機械への移転によって労働者の熟練の幅は狭められたとはいえ、万能機を操作して多種類の製品を原材料から完成品に至るまで作り上げるには万能的熟練

が必要とされる。また精度の低い万能機は、細部の作業や仕上げるに手工的熟練の余地を残していた。必然的に万能熟練工が需要される労働力の基幹をなす。要請される工場内労働力構成は、多年の経験を経た万能熟練工、熟練工への技能獲得過程にあるもの(徒弟)。雑作業を行う不熟練工(人夫)である。これは既にマニユファクチュア的分業が予定していた三階層の労働力構造の継承であった。熟練工は広範な作業を行わねばならず、またその能力をもつ。材料の選択、作業の段取り、野書き、作業の速度、送りの決定、各工作ことの検査も彼の仕事範囲である。機械・治工具の保全管理も彼の責任に属し、作業工程は熟練工の経験的管理によって進行する。

作業工程が未だ充分な客観性をもたぬこの段階では、右のように作業のイニシアティブは熟練工の手中にある。肉体労働と精神労働は未分化であり「管理」は資本の機能に吸収されつつしていない。職場における作業自体は熟練工を中心とする労働者の自律的集団秩序によって管理されるから、経営は作業集団のリーダーとしての熟練工を職長あるいは請負親方として掌握し、これを通じて労働者を間接的に管理することになる。労働過程の実質的把握、作業の細部にわたる経営の指揮は不可能であり、労働時間の延長・賃金の一般の切下げ、請負制や単純な出来高制による能率刺激が経営の政策となる。

② 組別生産職場 製品市場の拡大は製品の標準化と多量

生産を促す。また単種大量生産にまで徹底化されない段階では、それは複種多量生産の品種別職場すなわち組別生産職場として現われる。類似製品(または部品)のロット別生産が行われるが、製品の特種化と標準化はその製作に必要とされる機械の特性を促す。単能機械が発達し個別機械の専門化と職場全体の機械化が相まって進む。機械と機械との間の有機的な分業と協業、動力によって統一した運動を与えられた機械相互の機構化は真の意味での機械体系を成立させる。作業は製品が必要とする加工工程にしたがい、物の流れに沿って編成される。単能機は一度調整されれば、一定期間にわたって単純反復作業を可能にする。精度と速度を増した単能機械を操作して行う個々の作業は、分割された部分作業であり、単純化された作業は労働の代替性を推し進める。このような変化は、熟練の構造・労働力の構成に大きな変化をもたらす。多量生産のための大規模経営は生産の集積にみあう労働者の集積を結果する。だがこの増加する労働力の質と構造は、個別生産職場に見られる三階層構成とは著しく異なる。

単能機の運転、自動機械の単なる「見張り」をする労働者は高度の熟練を必要としない。この機械運転工は熟練と不熟練との間の技能格差を著しくあいまいにし半熟練工あるいは未熟練工として定着する。かつての職種は今や部分的職務の連続体に変化し、不熟練工から順次に職種内昇進によって熟練職務に到

達することができる。職務昇進を前提に、経営にとっては未熟練工の採用と企業内技能養成が可能となる。一方、生産および作業工程の客観化と自立化を基盤に労働給付も客観化される。単位作業、要素動作の把握も可能であり、標準作業量＝課業の設定も可能になる。同時に生産全体についての組織化と機械化が必要となるが、計画・調整、管理は直接作業を行う労働者から分離される。これは経営の機能として吸収され、この機能を固定化した「特殊な労働者」としての「職員層」が登場する。直接生産工程につく労働者は熟練工をも含めて「オペラティブ化」する。固有の意味での「管理」が課題にのぼり、工場は「科学的管理」への道を準備するのである。これは精神労働と肉体労働分離の過程であり、同時に集積された労働者に対する経営の支配深化の条件でもあるといえよう。

雇用形態も、請負制による間接雇用から「直用制」への転換がはかられ工場規律が確立される。職長は作業職能から分離され、専ら労務管理の先端的担当者となる。賃金については、労働給付の客観化を背景に近代的能率給普及の条件が整い、課業管理と結合した出来高給（能率給）やボーナス・システムが考案される。また作業の集団化・組織化に対応して団体能率給、奨励給が発展するのである。タウン分益制、ハルセー・ローワン割増制、テイラー差別賃率制、ガント・ボーナス、エマースン能率賞与制等は、すべてこの段階で考案されたのであった。

工場内賃金構造の形成とその論理(一)

③ 人量生産職場 市場の拡大は、生産方式を単種大生産にまでおしすすめる。激化する市場競争を背景とするコスト・ダウンの要請は、製品の単純化、部分品の規格化（互換性生産）工場の特殊化を導く。組織化された専用工場の内部においては、専用工具を備えた専用機が配列される。さらに、専用機相互の連結化がはかられ、その自動化と自動制御の試みはオートメーションへの展望を開く。規格化された互換性部品生産により真の意味での流れ作業が確立され、コンベアーベルトによる組立線を中心に展開する工程職場・機械体系は一定の律動性によって支配される。

工程分割と専用機の発達によって部分作業は極度に単純化する。この事情は、要請される労働力構造にも変化を与える。直接生産工程は、機械運転工と単能組立工の舞台であり、その数は飛躍的に増加する。一方熟練労働は生産工程から排除され、熟練工は保全・検査、工具室などの間接部門に集中される。直接工程の単能作業は婦人や少年によっても可能であり、労働稀釈化の条件をなす。この段階で「管理」はさらに前進する基礎を与えられる。課業管理は全面的に開花し、しかももはや生産能率は賃金による刺激を必要としない。コンベアーや機械体系自体が生産を管理するのであり、賃金管理・人事管理は独立した課題になる。

単純反覆の部品生産は出来高給あるいは能率給の適用可能分

野を拡大する。だが、工程の徹底的分割とその組織化の強化のもとでは、個別的労働者の労働と生産高とが明確に対応する部門と、両者の対応が不明確な部門が生ずる。経営は前者に対しては個人的出来高に基礎をおく各種の能率給を適用し、後者に対しては、工場・職場あるいは作業グループを単位とする団体能率給や奨励給を適用する。かくて賃金の支払いが必ずしも個別労働者の支出する労働の質量に対応せず、作業集団全体の能率や生産性に対応して支払われるという状況が生まれる。その究極の姿は、第二次大戦後に発展したスキャロン・プラン、ラッカー・プラン等、企業の生産性に応ずる「利潤分配制」であるといえよう。

また右の点に関連して、能率給や奨励給算定の基礎となる賃金率自体の決定にも変化が起る。大量生産に伴う経営規模の巨大化と市場競争の激化のもとで、経営にとっては「*安定的操作*」とコスト管理が至上命令となる。賃金は「*労務費コスト*」として把握され、原価の一構成部分として「*総額*」の安定的管理が、問題になる。一方かつての労働者内部の自律的集団秩序によって保持された職場秩序は熟練の破壊・技能平準化の過程で崩壊し、これに代る新たな職場秩序が必要とされる。しかも、いまや企業あるいは工場全体としての生産性と能率確保が問題であり、その内部では、労働支出の質量的構造とある程度乖離した形で職場秩序を形成することもできる。ここに賃金コストの客観的

把握と職場秩序の官僚制的編成として、いわゆる「職務給」が登場する。それは職務分析による労働の質量的掌握の上に、経営管理的基準での「職務評価」によって企業内部的な職務序列を確定し、これにそって賃金(率)序列を形成するものであった。その場合職務給の目的の一つが職場秩序の経営的掌握にあり、職務序列が企業内部的位階体系であるがゆえに、その恣意性が問題になるのは当然である。それは労働組合的な賃率構造と激しく対立し、労働力の市場価格の構造とも摩擦を生ずる。かくて「職務給」の導入は労資の一大争点をなすのである。

私たちは職場類型を三つのタイプに整理したが、これらの諸類型は機械化の原理に基づく論理的発展系列を構成すると同時に、日々低次なものからより高次なものへと再編され、歴史的に過経する発展構造でもある。しかもそれは時系列的な発展を示すとともに、一定時点をとれば一産業・業種いかな個別企業の内部においてすら異なる職場類型の同時的併存を見ることができ。そして諸職場類型の併存と相互連関(ある場合には大企業と関連中小工業の企業間関係として、ある場合には一企業内部の主要職場と部分職場の関係として)こそが、その時点で、当該産業における技術的な生産構造をなしているといつてよい。そして産業の一発展段階においては、つねに支配的職場類型が存在し、併存する他の職場類型も支配的職場類型の影響のもとで、ある程度の変容をうける。とはいえ三つの類型が予定する

熟練の構造したがって需要労働力の構成が異り、経営と労働組合に対して提起する課題が異なる以上、一定時点をとれば当該産業における労働市場と労資関係は、諸職場類型が生み出す諸タイプの複合体として存在するのである。したがって、支配的類型に主導されつつも、各類型の併存を背景とした労働市場・労資関係の構造はつねに断絶の可能性をはらんでいるといえる。この断絶が現実のものとなるか、あるいはそこに一定の統一性を確立しうるかは、当該産業での労資関係の歴史的展開によって決定されるであろう。

註 この節では、イギリス機械工業の発展過程を頭に置きながら、その歴史的叙述とは別個に一般的な形で生産過程の変化と、それが労資関係に投ずる問題、賃金交渉の背景ともしうべきものを整理した。職場類型の分類とそれが生み出す労資関係については、マルクス「資本論」長谷部訳、第一部第四篇。

D. J. Robertson, *Factory Wage Structures 1960*, pp. 10-11.

漢利重隆「工場管理」一九五〇年新紀元社刊、第四章。S・レオナルディ「技術の進歩と労働関係」原聰男訳、合同出版社刊。氏原正治郎「労働組合の理論」日本労働協会雑誌二二号。

職場類型と賃金形態の関係については、

工場内賃金構造の形成とその論理(一)

N. C. Hunt, *Methods of Wage Payment in British Industry 1951*, pp. 150-156.

M. Dobb, *Wages*, rev. 1948, Chap. III.

G. D. H. Cole, *Payment of Wages*, 1919.

小林喜栄「賃金形態論」一九六〇年森山書店刊。

三 労資関係の展開と賃金構造

産業発展との関連で見た場合、工場内賃金構造が労資関係の焦点として登場するのは生産技術の発達と共に第二、第三の職場類型が確立し、経営の労務管理が従来の賃金決定および労働市場の構造に衝撃を与える時点においてである。イギリス機械工業において、私たちはその兆しを一八八〇年代に見ることができる。

イギリスの労資関係史について、時期区分の試みはウェップ夫妻以来多くの研究者によってなされてきた。これについては、すでに指摘されているように独占研究の方法と関連して多くの困難な問題点があるが、ここでは厳密な時期区分はさして重要でない。おもに職場類型の発展とそれが提起した問題、労資交渉の対象と形態に視点を置いて一応三つの時期を考えよう。¹⁾

①一八七〇年代の終わりまでの時期。②一八八〇年代から第一次大戦終了後一九二〇年まで。③一九二〇年から第二次大戦後現在に至るまでの時期。この稿での関心は主として②および③の

時期にある。だが一八八〇年代に現われた問題を検討する前に、私たちはその時点に至るまでの賃金決定の態様をふりかえっておく必要があるだろう。

(一) 個別生産の時代

一九世紀中葉、七〇年代に至るまで、イギリス機械工業の労資関係を規定していたものは、個別生産型の職場であったと考えられる。この時期には「世界の工場」としての繁栄の中で、既に大規模経営が出現し始め、一八五六年および六二年の有限会社法成立等を背景に、この傾向は加速されつゝあった。また製品部門別の経営の特殊化、工場内職場の分化が進みつゝあった。

(J.B. Jefferys, *The Story of the Engineers 1800-1945*, 1945, pp. 53-54.) とはいえ、これらの傾向はまだ限られた分野を掩ったにすぎない。当時の主要な製品分野は繊維機械、汽関車、蒸汽機関等であった。次第に製品分野も拡大されたが(農業機械、鉱山機械等)多くは注文生産であり、七〇年代に至るまで、全体として見れば多品種少量生産の万能工場が支配的であったといえる。小規模経営が広範に存在し、小経営が大企業に上昇する機会も残されていたのである(Jefferys, *ibid.*, p. 53)。緩慢な生産技術の発達のもとで、職場の変化は徐々に進行了。当時の職場においては、普通(万能)旋盤と平面盤が主要な機械であった。これらの改良が進むと同時に、堅削盤、ボール盤、シェーパー等の系列に属する機械も発展した。だが当時の工作

法は万能的熟練を必要としたのであり、生産の主要な担当者は、あくまで万能熟練工であった。

右のような職場の状況のもとで、提起される課題は前節の①にみた如きものである。経営が必要とする労働力は、当然熟練機械工であり、その需給をめぐって労働市場が展開する。当時、かかる労働力の供給構造を支配していたものこそ、機械業の諸職能別組合であった。就中一八五一年には、既存の地域的組合の合同により、職能別組合の典型とされる「合同機械工組合」(Amalgamated Society of Engineers 以下 A S E と略称)が結成された。

職能別組合としての A S E の政策原理は次の如きものであった。賃金は不可避的に労働力の需要供給によって決定される。この認識のもとに、自助の精神に満ち、生産の基幹的担当者たる各職種熟練工を組織する。熟練工の職業的生涯、および生活の全側面を組合政策でカバーし、職種労働力の供給を専一的に担当する。かくて職種別労働市場を独占し、労働力の質量的供給規制によって賃金を高水準で標準化することを目的としたのである。

このような原理に立つ A S E の組織構造は、当然その基盤を「職種」においていた。同じ職種の労働に携わり、労働市場において競争関係に立つ熟練工を組織する職能別組合であった。経営に対して相対的自立性を保ち、移動性の高い熟練工を、居

住地単位で組織する「地方支部」^{（イ）}を単位として構成された。全国組合としてのASEは、緻密な規約に従って行政の中央集権と組合財政・共済制度の全国的統一を実現したのである。

職能別組合の組織政策は、当然各職種熟練工を可及的に広く組織すること、それと同時に競合職種を包含することであった。いわば「水平的拡大」を政策としたのである。一方、職種別労働市場の独占という性格は、自己の組織外の労働者に対しては、排他性として現れる。職能別組合間の「縄張り争い」、非組合員（不法労働者^{（イ）}）の排除、不熟練および低熟練労働者との間の「機械問題」はこれを示している。

ASEの政策でまず注目すべきは、厳重な徒弟制度と組合員資格の制限である。当時一人前の熟練工になるには、かなり長期にわたる技能養成を必要とした。しかも熟練の性格からして、それは熟練工の指導下で経験的に獲得する以外にない。ASEは、この熟練獲得過程を徒弟制度として労働組合の手に確保した。徒弟となる少年は原則としてASE組合員の子弟が縁故者に限られ、その人員も熟練工四人に対して一人と定められた。労働法令に述べた少年は通常五―七年間の徒弟期間を経た後、組合支部の承認を得て始めて組合員となり熟練工労働市場に登場する。正規の徒弟制を経ないものについては、充分な経験（通常当該職種について七年間）と標準的能力、組合員としての資質を支部が認めた場合にのみ組合員となれる（Jefferys

1963, pp. 58-9）。ASEは、かかる規制の上に立つて関連職種

を自己の「縄張り」として独占し、非組合員を「不法労働者^{（イ）}」として排除したのであった。徒弟制度と組合員資格の制限は、ASEにとって職種別労働市場に登場する労働力の均質化を保障する手段であると同時に、その人員を制限する手段でもあった。ASEの賃金政策は、熟練工の職種別標準賃金率設定として現われる。徒弟制度と組合員資格制限によって均質化された熟練工労働力について、ASEは、一週当りの賃金を標準的時間賃率として要求した。この賃金政策の特徴は次の二点にある。

第一に、この標準賃率は実際の労働支出との対応関係を予定していない。それは熟練工である限り当然支払われるべき雇用の条件として要求されたのである。このことが内包した意義についてはのちにふれよう。第二に、職能別組合の性格からして当然のことであるが、標準賃率はあくまでASE組合員たる熟練工のみに関わるものであった。職能別組合は不熟練工を未組織に放置し、その賃金については関心を示さなかった。否むしろ不熟練工賃金との慣習的格差維持を政策としたのであった。

ASEの他の政策分野は、多面的な組合機能によって現実に対する攪乱要因を除き、右のような「均質化された熟練工労働力に対する標準的賃金率」という関係を実現するものとして把握できる。

職場の性格から、労働支出の質量的掌握能力を持たない経営

は、④職能別組合の繩張りへの非組合員導入、⑤労働時間の延長、⑥組織的残業、⑦出来高給の導入、⑧請負給制、等をその政策としたのであった。これらは職種労働力の供給独占を直接破壊するか……④、既就業労働者の長時間労働によって機械工全般にわたっての雇用を縮小する……⑥⑦。また実質的労働支出の増加によって裏面から標準賃率を破壊し……⑧⑨、労働支出の経営的掌握と労働強化・監督強化を意味するものであった。したがって A S E は、協働拒否や作業妨害までも手段とする「不法労働者」の排除、標準労働日の確定と短縮、時間外労働に対する禁止の高割増賃率要求、組織的残業反対の諸政策をとったのである、また請負給制度と出来高給に対しても反対の態度をとり、これらの排除を目標にしたのである。

これらの要求を雇主に承認させるための手段、即ち、交渉形態は次のようなものであった。A S E、否認して当時の「新組合」にあつては、「組合規約」によって組合員を統制し、労働者間の自律的供給制限をすることによって要求を実現し得ると思へられた。

この自律的規制の思想は、一八六七年の王室委員会におけるウィリアム・アランの言に見られるように、A S E の公式原理であつた。したがって、労働力需給についての情報収集(欠員簿制度)と求職旅行・移住等の労働移動促進政策にかなりの比重が置かれたのである。A S E の共済制度についても、労働市

場への不完全労働力の滞留阻止、摩擦的失業を前提とする失業手当に大きな意味が認められた。だが現実問題として、賃金、労働条件についての要求は、雇用主との直接的対抗を予定する。結成当初から A S E の地方支部は具体的争点をめぐってウォークアウト・ストライキを恒常的手段とした (Jefferys, *ibid.*, p. 79, 84-85, 100)。ストライキの是否、したがってストライキ手当支出の認否について A S E の執行委員会と地方支部の対立が不断に起り、重大な内部問題を構成したのである (Jefferys, *ibid.*, p. 91-92)。結局、賃金、労働条件の決定においては、自律的規制のための諸手段を援用しつつ、地方支部の交渉力が決定的な力を持っていたといえよう。

ここでこの時期の賃金決定の特徴を総括しておこう。当時機械業における雇用主団体は未発達であり、労働組合の規制力を圧倒し去る程に強力なものではなかった。また個別生産型の職場を前提に、経営は一定の質(熟練)を備えた既成の労働力を調達し、それを生産目的に沿って編成することによってのみ生産を行い得る。したがって労働市場と賃金決定の構造は、熟練養成を掌握し、熟練労働供給を専一的に担当する強固な職能別組合の規制によって枠組を与えられていたといえる。

かくて決定された賃金は、著しい特徴を持っていた。第一に、週当たり時間賃率として決定された熟練工賃金は、既にふれたように実際の労働支出との対応を予定していない。いわば労働の

價格形態が明確に成立せず、労働力の市場價格が端的な形で現われたものといえよう。しかも標準賃率はウエップも指摘するように賃金の最低規制としての意味を持っていたのだが、この時期の賃率はそれに止まらず多くの場合、文字通り標準として作用したのである。だがいかなる場合にも賃金は、一定の質量の労働給付と対応せねばならない。この点の追求が私たちを第二の特徴に導く、即ち第一の特徴は、労働給付の具体的過程を熟練工が掌握していたことと不可分の関係にある。当時の熟練工組合は労働支出の規制に無関心だったわけではない。だが労働過程で主導権を持ち、労働支出量を自らの手で制限し得た熟練工にとっては、標準労働日によって労働時間の限界を確定し、組織的残業と出来高給を排除する以外、労働支出については、熟練工の経験的作業規制Ⅱ「一日の作業量」の相互規制で足りたのである。即ち、一定の價格（賃金）と支出労働量の対応は、熟練工の手中に握られていたといえよう。

この段階で、工場内に見られる賃金はきわめて簡単なものであった。地方支部および地域委員会の活動によって熟練工の賃金は、週当たり時間賃率として標準化されつつあった。元来労働力の市場價格としての賃率自体は、コントロールも指摘するように職能別組合成立より、はるかに以前から「職業の慣行」としてはば一定の水準をなしていた。職能別組合は「同一の努力に対する同一の支払」¹⁰⁾を原則に、この慣習的賃率を主體的に「標準」

として定着させ、地域的規模での統一と引上げをはかったのである。この水準については、当時の熟練労働者の一般的生活構造との関連が指摘されているが、いずれにせよ地域毎に標準化された職種別賃率は、職種を異にしても、かなり似通ったものであった。

工場内の問題としては請負給制度があり、これがしばしば労資の争点となったが、職能別組合の規制によって次第に排除されていった。組合外に放置された不熟練工の賃金は、高度の代替可能性、流動性によって低水準で平準化された。かくて、この段階で賃金は、職種別労働市場毎に決定され、企業内の賃金決定はほとんど問題にならない。結果として形成された賃金の存在は、均衡し合う諸熟練職種の賃率と熟練工賃率の約半額に止まる不熟練工の賃率である。これが賃金の構造をなしたのであり、一四歳入戦時三シリリング、その後一年に一シリリングの割で上昇する徒弟の賃金は、あくまで過渡的性格のものであった。標準賃率形成の機構が地域的である以上、地域的にはかなりの格差が存在したが、一地域を抽出した場合賃率構造の統一性はその真髄を示す。ここではボウレーによって一例を示しておこう（表1¹²⁾）。

以上で述べたように、この時期のイギリス機械工業においては、ASEによる労働力供給の質量的把握の上に労働市場が展開されたのであった。しかし一八七〇年代には一定の変化が起

表1 マンチエスター機械業の賃金変化

年	職種	組立工	旋盤工	機大工	鍛冶工	木工工	鉄造工	鋳造工	鍛錬工	不熱練工
		シリング ペン	シリング ペン	シリング ペン	シリング ペン	シリング ペン	シリング ペン	シリング ペン	シリング ペン	シリング ペン
1849		30 0	—	30 0	30 0	30 0	34 0	30 0	15 0	0
1859		32 0	—	32 0	32 0	32 0	34 0	32 0	15 6	6
1870		30 0	30 0	—	30 0	—	34 0	30 0	15 0	0

A. L. Bowley, *Wages in the United Kingdom*, 1900, p. 123. より。

工場内賃金構造の形成とその論理(一)

りつつあった。生産過程の変化、その結果としての新たな職種構造、失業の増加、ダイリニーション等の要因によって、ASEの労働市場規制は動搖にさらされる。この過程で労働市場と賃金決定の新たな展開が見られるのである。

註(1) イギリス労資関係史の

時期区分については、組合史に視点を置くウェッブ夫妻の古典的規定(S & B. Webb, *History of Trade Unionism* chap. VII.) 以来多くの指摘が見られる。これらの研究の系譜と問題点については高橋克嘉氏の要領を得た展望があるので(高橋克嘉「イギリス賃労働の歴史的展開に関する覚え書」一橋論叢、四六巻三

第九十三巻 二〇四 第三号 五〇

号。「イギリス独占形成期の労働組合研究における方法上の問題点」日本労働協会雑誌 (No. 57) ここで發言を費すまでもない。ただイギリス機械工業での賃金交渉史といふことでの問題に関連しては、機械工業での交渉史を念頭におきつつ、一八六〇年—一九〇年を地域交渉の開花期、一八九〇—一九二〇年までを産業規模での交渉 industry-wide bargaining への移行期と規定するフェルプス・ブラウンの指摘 (E. H. Phelps Brown, *The Growth of British Industrial Relations*, 1959, p. 162) が注目を引く。またミルトン・ダーバーはイギリス機械工業の団体交渉史を「労資それぞれの組織の発達という視点から①一八五一—一八九八年。②一八九八—一九二二年。③一九二二—一九三九年。④第二次大戦中および戦後の四つの時期に区分して」云々 (M. Darbur, *A Brief Sketch of the Collective Bargaining History*, in "Labour-Management Relations at the Plant Level Under Industrywide Bargaining" 1955)

各々ある程度のずれをもった時期区分を考慮に入れつつ、私が一応一八七〇年代の終りに一つの区分点をとったのは、二節でのべた職場類型との関連で、この頃までは第一類型が支配的だったと考えられるからである。このことは労資関係の側面からも、一八七〇年代の争点として「職権なわ

張り」と「出来高給」があったとはいえ、主要なものは職種相互の熟練工間のなわ張り争いであったというジェフリーズの指摘 (Jefferys, *ibid.*, p. 103.) や出来高給もきわめて単純な形態のものであったこと、さらには交渉形態についても一八七五年以降、経営に対する直接交渉の要求が徐々に現われてくることなどから (Jefferys, *ibid.*, p. 98.) ある程度うらづけられるであろう。

- (2) ASEを始めとする職能別組合の性格については、S. & B. Webb, *Industrial Democracy*, Part III, chap. III, S. & B. Webb, *History*, pp. 216-222. Jefferys, *ibid.*, Part II. 日本の研究者によるものとしては、栗田健「イギリス労働組合史論」未來社、第一章。
- (3) S. & B. Webb, *History*, pp. 219-222.
- (4) 機械業の徒弟は、初期には熟練工の長男のみに限られていたが、産業の発展、熟練工需要の増大につれて、次・三男へ、さらに他職業の子弟にも広げられた。Jefferys, *ibid.*, p. 58.
- (5) Jefferys, *ibid.*, p. 98.
- (6) 共済制度「相互保険」には、ウェップも指摘するよ

うに二つの異なる要素が含まれている。一、「友愛組合」の伝統をつぐ疾病、災害、老令、埋葬手当。二、職業政策に関わる道具補填手当、失業、求職旅行手当。後者の系譜こそは職能別組合の労働市場政策のうらづけであり、次第に摩擦的失業に対する手当から、ストライキ手当へと性格変化し、団体交渉力の背景をなすものとなったのである。S. & B. Webb, *Industrial Democracy*, p. 153.

- (7) Webb, *ibid.*, pp. 279-280.
- (8) 労働の価格形態の未確立。標準賃率の「モード」としての作用については、既に高橋克嘉氏の指摘がある。「イギリス独占形成期における労働市場構造への一視角」一橋論叢、四九巻一号。
- (9) G. D. H. Cole, *An Introduction to Trade Unionism*, 水上鉄次郎訳「労働組合入門」上、四七ページ。
- (10) Webb, *ibid.*, pp. 291-292.
- (11) 栗田健「前掲書」三五—三九ページ。高橋克嘉「前掲稿」四四—四七ページ。
- (12) 当時既に機械運搬工が存在したが、まだそれは限られた範囲のものと考えてよいであろう。